

# **PENGARUH PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan- Lawang)**

**Rangga Puger Raharjo**

**Djamhur Hamid**

**Arik Prasetya**

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

E-mail : [ranggapugerraharjo@gmail.com](mailto:ranggapugerraharjo@gmail.com)

## **ABSTRACT**

*The research aims to describe and analyze the influence of training method, training material, and training instructor on work motivation and employees performance in partial way. Type of the research is explanatory research with quantitative approach. Population of the research is 114 employees of Agriculture Training House of Ketindan-Lawang. The sample is 64 structural employees classified as Civil Servant who have ever participated join trainings. Sampling technique is purposive sampling. Analysis techniques are descriptive statistic analysis and inferential statistic analysis. The result indicates that training method is significantly influencing work motivation. Training material is significantly influencing work motivation. Training instructor is significantly influencing work motivation. Training method is significantly influencing employees performance. Training material is significantly influencing employee performance. Training instructor is significantly influencing employee performance. Work motivation is significantly influencing employee performance.*

**Keywords:** *Training, Work Motivation, Employee Performance*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh metode pelatihan, materi pelatihan dan instruktur pelatihan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai secara parsial. Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi berjumlah 114 pada pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian Ketindan-Lawang. Jumlah sampel sebanyak 64 tergolong Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada bagian struktural yang pernah mengikuti pelatihan, menggunakan teknik pengambilan secara *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang menjelaskan analisis jalur (*analysis path*). Metode pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Materi pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Instruktur pelatihan mempunyai pengaruh yang positif. Metode pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Materi pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Instruktur pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** *Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

## 1. PENDAHULUAN

Instansi ataupun organisasi mengakui bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dimiliki, karena sumber daya manusia mempunyai kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang selalu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan perubahan teknologi yang cepat dan terus menerus, serta memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan dalam memecahkan permasalahan baik itu masalah internal instansi ataupun masalah eksternal instansi, maka sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam menentukan keberhasilan dari tujuan yang ingin dicapai.

Pemberian pelatihan dianggap sebagai instrumen yang sangat penting dalam membentuk karakter pegawai, karena mayoritas pegawai yang telah mengikuti pelatihan akan mengalami perubahan pada sifat dan mentalnya dalam menerima amanat untuk melakukan pekerjaan yang lebih sulit dan tingkat kepentingannya lebih tinggi. Pelatihan memiliki beberapa keunggulan seperti (1) tidak membutuhkan waktu yang lama untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja pegawai; (2) tidak membutuhkan biaya yang banyak; (3) memiliki banyak metode yang mampu disesuaikan dengan kebutuhan peserta.

Randal dalam Sinambela (2012:213), “mengatakan bahwa secara umum, pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para pegawai tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pelatihan mempunyai hubungan yang erat terhadap motivasi. Pemberian pelatihan mempengaruhi motivasi pegawai, karena setelah mengikuti pelatihan pegawai mempunyai keterampilan (*skill*) dan terampil dalam mengerjakan tugas yang diberikan instansi dengan bobot tugas yang lebih berat, sehingga sikap pegawai lebih baik dalam menerima tugas dan bersemangat dalam mengerjakan tugas. Motivasi diibaratkan sebagai bahan bakar minyak (BBM), apabila mobil / motor diisi dengan bahan bakar yang murni pasti kinerja mesin mobil / motor akan berjalan dengan cepat, baik dan mesinnya tidak akan rusak, itupun juga terjadi pada kinerja pegawai, apabila pimpinan mampu memberi motivasi yang baik kepada pegawai maka pegawai akan terdorong untuk

mengerjakan tugas yang diberikan secara baik, profesional serta pegawai tidak akan pernah mengeluh dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Maka judul yang diambil dalam penelitian ini adalah ***Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan-Lawang).***

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Pelatihan

Mathis & Jackson (2002:11) mengemukakan, “pelatihan sebagai berikut: pelatihan (*training*) bertujuan meningkatkan kinerja dalam jangka pendek suatu pekerjaan tertentu dengan meningkatkan kompetensi pegawai”. Sebagian besar pelatihan untuk pengetahuan dan keterampilan pekerjaan diselesaikan hanya dalam hitungan hari. Menurut Handoko (2010:112-115), ada 2 kategori pokok metode pelatihan dan pengembangan, yaitu metode praktis (*on the job training*) dan metode simulasi (*off the job training*).

### 2.2 Motivasi Kerja

Menurut Martoyo (2007:183), “motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja”. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut J. Ravianto dalam Martoyo adalah atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

### 2.3 Kinerja Pegawai

Paterson dalam Uno dan Lematenggo (2012:120) menjelaskan kinerja adalah penerapan kompetensi untuk mencapai keberhasilan tujuan-tujuan perusahaan melalui pelaksanaan suatu tugas pekerjaan.

Peningkatan kinerja menurut Furtwengler (2000:11):

- a. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja
- b. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan
- c. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri.

- d. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut.
- e. Melakukan rencana tindakan tersebut.
- f. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
- g. Mulai dari awal, apabila perlu.

Menurut Uno & Lamatenggo (2012:127) faktor untuk mencapai kinerja

- a. Berasal dari dalam diri:
  1. Kemampuan
  2. Motivasi yang dimilikinya
  3. Pemahamannya terhadap peran yang diberikan.
- b. Faktor eksternal:
  1. Lingkungan: suatu lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yang paling produktif.
  2. Perilaku manajemen: memberikan gambaran dalam interaksi seseorang dalam organisasi yang berpengaruh pada tingkat kinerja.
  3. Desain jabatan: terkait dengan definisi-definisi tugas yang diemban oleh seseorang.
  4. Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang digunakan untuk menentukan kinerja yang ampuh.
  5. Umpan-balik: dalam penilaian kinerja yang efektif melibatkan komunikasi dua arah, sehingga berbagai peluang untuk saling umpan-balik yang konstruktif dan membangun akan diperoleh, dan akhirnya akan meningkatkan keseluruhan kontribusi karyawan.
  6. Administrasi pengupahan: kinerja yang baik akan berimplikasi pada pemberian imbalan atau upah yang layak.

## 2.4 Hubungan Pelatihan terhadap Motivasi Kerja

Menurut Dessler (2010:281), “pelatihan tidak bermanfaat jika peserta tidak mendapatkan kemampuan atau motivasi dengan adanya motivasi maka peserta pelatihan akan terdorong untuk mengikuti pelatihan”.

## 2.5 Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

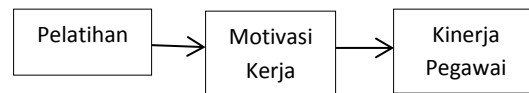
Sudiro (2010:80) menyatakan, “maksud dari pelatihan itu sendiri merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan dalam waktu singkat dengan

metode yang mengutamakan praktik dari pada teori atau dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara singkat merupakan kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa depan”.

## 2.6 Model Konsep

Istilah yang berisi satu kata atau beberapa kata dalam menggambarkan suatu gejala, menyatakan suatu ide atau gagasan tertentu disebut konsep menurut, Hasan (2009:12).

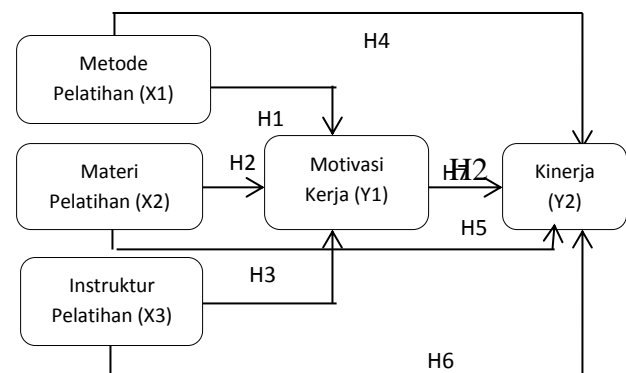
Sebagai persepsi (*mental image*) atau abstraksi yang dibentuk dengan menggeneralisasikan hal-hal khusus. Konsep merupakan unsur penelitian yang terpenting dan merupakan definisi yang dipakai oleh para peneliti untuk menggambarkan secara *abstrak* suatu fenomena sosial ataupun fenomena alami (Bailey dalam Hasan, 2009:12).



**Gambar 1: Konsep Penelitian**

## 2.7 Model Hipotesis

Proposi yang masih harus diuji kebenarannya di sebut hipotesis menurut Hasan (2009:13).



**Gambar 2 : Hipotesis Penelitian**

H1 = Variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel metode pelatihan ( $X_1$ )

H2= Variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel materi pelatihan ( $X_2$ )

H3= Variabel motivasi kerja ( $Y_1$ ) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel instruktur pelatihan ( $X_3$ )

H4= Variabel kinerja pegawai ( $Y_2$ ) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel metode pelatihan ( $X_1$ )

H5= Variabel kinerja pegawai ( $Y_2$ ) dipengaruhi oleh variabel materi pelatihan ( $X_2$ )

H6= Variabel kinerja pegawai ( $Y_2$ ) dipengaruhi oleh variabel instruktur pelatihan ( $X_3$ )

H7= Variabel kinerja pegawai ( $Y_1$ ) dipengaruhi oleh motivasi kerja ( $Y_2$ )

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik pengambilan *purposive sampling*. Sugiyono, (2011:85) menyatakan, “*purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”.

**Tabel 1. Sampel yang di ambil Berdasarkan Bagian yang ada di Jabatan Struktural.**

NO.	Bagian	Sampel
1	Bagian Umum	30
2	Bidang Program dan Evaluasi	15
3	Sub Bagian Pelatihan	19
	<b>TOTAL</b>	<b>64</b>

Sumber: Balai Besar Pelatihan Pertanian, 2014

### Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis, yaitu :

#### a. Data Primer

Menurut Hasan (2009:19), “data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber-sumber asli”. Sumber asli disini diartikan sebagai sumber pertama dari mana data tersebut diperoleh. Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian atau lapangan yaitu melalui kuesioner kepada responden. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian.

#### b. Data Sekunder

Menurut Hasan (2009:19), “data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada misalnya saja dalam penelitian ini data pendukung yang diperoleh dari dokumen-dokumen di kantor Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) seperti gambaran umum instansi, struktur organisasi, komposisi pegawai, dan lain-lainnya”.

Adapun analisis data penelitian ini adalah:

##### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2011:147), “analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

##### 2. Analisis Statistik Inferensial

Sugiyono (2011:148) menyatakan bahwa statistik inferensial, (sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

##### 3. Analisis Jalur

Al Rasyid dalam Riduwan dan Kuncoro (2008:115) menjelaskan bahwa teknik analisis jalur digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$  serta dampaknya kepada  $Z$ .

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Responden

Jumlah responden sebesar 64 yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan, pengisian kuesioner diukur melalui usia responden, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja

#### 1. Usia Responden

Usia 40 – 50 tahun merupakan jumlah responden yang paling banyak menjawab kuesioner, yaitu sebanyak 23 orang atau 35,94%. Kemudian sisa jumlah responden pada usia >50 tahun, yaitu sebanyak 18 orang atau 28,13%. Dari data tersebut, rata-rata pegawai yang

bekerja di BBPP Ketindan berada pada masa produktif sehingga motivasi kerja yang dimiliki pegawai masih cukup tinggi.

## 2. Jenis Kelamin Responden

Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah responden sebesar 44 orang (68,75%) dan sisanya sebesar 20 orang (31,25%) mempunyai jenis kelamin perempuan. Hal ini dikarenakan sebagian besar pekerjaan di BBPP Ketindan adalah pekerjaan lapangan dimana pegawai laki-laki lebih mampu untuk menerima tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan. Sedangkan pegawai yang berjenis kelamin perempuan pada Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) menduduki jabatan sebagai pengelola data peserta pelatihan, data keuangan, data kepegawaian yang pekerjaannya lebih banyak di instansi.

## 3. Pendidikan Responden

Sebagian besar responden pendidikan terakhirnya adalah Sarjana (S1) yaitu sebanyak 28 orang responden (43,75%) dari jumlah responden dan mereka bekerja pada bagian umum, bidang penyelenggaraan pelatihan, bidang program dan evaluasi. Sebanyak 16 orang responden (25%) pendidikan terakhirnya adalah SMA dan bekerja pada bagian umum. Hal ini disebabkan karena pekerjaan di bagian umum, bidang penyelenggaraan pelatihan, bidang program dan evaluasi pada BBPP Ketindan lebih mengutamakan kemampuan (*skill*) pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya agar tujuan instansi dapat berjalan lancar dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Sebanyak 12 orang responden (18,75%) pendidikan terakhirnya adalah D3, dan bekerja pada bagian umum.

## 4. Masa Kerja Responden

Pada masa kerja >15 tahun adalah masa kerja terbanyak dengan jumlah 25 orang atau (39,07%), dan sebagian besar dari pegawai yang memiliki masa kerja tersebut adalah mereka yang bekerja pada bagian umum. Karena sistem kerja pada bagian umum di BBPP Ketindan mempunyai beberapa bidang yang tugasnya sangat penting. Dan sisanya masa kerja 10-15 tahun sebanyak 18 orang

(28,12%), dan masa 5-10 tahun sebanyak 12 orang (18,75%).

## B. Analisa data

**Tabel 2: Metode Pelatihan**

Item	SS		S		RR		TS		STS		Sum	Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%		
X <sub>1.1</sub>	10	16	35	55	10	16	5	8	4	6	64	3.66
X <sub>1.2</sub>	10	16	35	55	16	25	1	2	2	3	64	3.78
X <sub>1.3</sub>	2	3	28	44	26	41	7	11	1	2	64	3.36
X <sub>1.4</sub>	6	9	30	47	14	22	12	19	2	3	64	3.41
X <sub>1.5</sub>	6	9	31	48	14	22	11	17	2	3	64	3.44
X <sub>1.6</sub>	5	8	33	52	12	19	13	20	1	2	64	3.44
Total Rata-rata												3.51

Sumber : data primer diolah, 2014

Angka sebesar 3,51 merupakan hasil yang diperoleh dari total rata-rata distribusi frekuensi berdasarkan pengisian 6 item diatas yang dilakukan responden, maka dapat diketahui bahwa sebagian besar responden merasa pemberian berbagai macam metode pelatihan di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) telah memberikan banyak keuntungan.

**Tabel 3: Materi Pelatihan**

Item	SS		S		RR		TS		STS		Sum	Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X <sub>2.1</sub>	10	16	35	58	15	23	3	5	1	2	64	3.78
X <sub>2.2</sub>	11	17	34	53	13	20	5	8	1	2	64	3.77
X <sub>2.3</sub>	5	8	41	64	12	19	5	8	1	2	64	3.69
X <sub>2.4</sub>	5	8	41	64	15	23	2	3	1	2	64	3.73
Rata-rata Variabel												3.74

Sumber : data primer diolah tahun 2014

Angka sebesar 3,74 merupakan hasil yang diperoleh dari total rata-rata distribusi frekuensi berdasarkan pengisian 4 item diatas yang dilakukan responden, maka dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang dijadikan sampel di kantor Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) merasa bahwa pemberian materi pelatihan yang pernah diberikan sudah baik dan bisa diterapkan dalam meningkatkan keterampilan pegawai sehingga memperoleh

**Tabel 4: Instruktur Pelatihan**

Sumber : data primer diolah tahun 2014

Item	S		S		RR		TS		STS		Sum	Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%		
X <sub>3.1</sub>	9	14	41	64	11	17	2	3	1	2	64	3,9
X <sub>3.2</sub>	13	20	37	58	12	19	1	2	1	2	64	3,9
X <sub>3.3</sub>	10	16	36	56	16	25	2	3	0	0	64	3,8
Rata-rata Variabel												3,9

Angka sebesar 3,9 merupakan hasil yang diperoleh dari total rata-rata distribusi frekuensi berdasarkan pengisian 3 item diatas yang dilakukan responden, maka dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang di jadikan sampel merasa kemampuan instruktur pelatihan sudah memadai dalam membimbing, mengarahkan dan memberikan keterampilan pegawai stuktural Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) saat menjadi peserta pelatihan.

**Tabel 5: Motivasi Kerja Pegawai**

Item	SS		S		RR		TS		STS		Sum	Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%		
Y1.1	7	11	38	59	14	22	4	6	1	2	64	3,72
Y1.2	11	17	34	53	18	28	0	0	1	2	64	3,84
Y1.3	13	20	34	53	15	23	0	0	2	3	64	3,88
Y1.4	11	17	42	66	10	16	0	0	1	2	64	3,97
Y1.5	3	5	35	55	20	31	5	8	1	2	64	3,53
Y1.6	7	11	38	59	16	25	2	3	1	2	64	3,75
Y1.7	7	11	36	56	16	25	4	6	1	2	64	3,69
Y1.8	5	8	32	50	15	23	10	16	2	2	64	3,44
Rata-rata Variabel												3,73

Sumber : data primer diolah tahun 2014

Angka sebesar 3,73 merupakan hasil yang diperoleh dari total rata-rata distribusi frekuensi berdasarkan pengisian 8 item diatas yang dilakukan responden, maka diketahui bahwa sebagian besar responden yang di jadikan sampel di kantor Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan merasa motivasinya dalam bekerja sudah baik.

**Tabel 6: Kinerja Pegawai**

Item	SS		S		RR		TS		STS		Sum	Rata
	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%		
Y <sub>2.1</sub>	5	8	46	72	10	16	2	3	1	2	64	3,81
Y <sub>2.2</sub>	3	5	42	66	18	28	0	0	1	2	64	3,72

Y <sub>2.3</sub>	3	5	46	72	12	19	2	3	1	2	64	3,75
Y <sub>2.4</sub>	7	11	39	61	17	27	0	0	1	2	64	3,80
Y <sub>2.5</sub>	5	8	41	64	13	20	4	6	1	2	64	3,70
Y <sub>2.6</sub>	7	11	41	64	13	20	2	3	1	2	64	3,80
Y <sub>2.7</sub>	5	8	36	56	20	31	2	3	1	2	64	3,66
Y <sub>2.8</sub>	5	8	36	56	14	22	8	13	1	2	64	3,56
Y <sub>2.9</sub>	3	5	42	66	14	22	4	6	1	2	64	3,66
Rata-rata Variabel												3,72

Sumber : data primer diolah tahun 2014

Angka sebesar 3,72 merupakan hasil yang diperoleh dari total rata-rata distribusi frekuensi berdasarkan pengisian 9 item diatas yang dilakukan responden, maka diketahui bahwa sebagian besar responden yang dijadikan sampel di kantor Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) merasa kinerja yang diberikan sudah baik

**Tabel 7: Analisis Jalur Model Pertama (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> terhadap Y<sub>1</sub>)**

Variabel bebas	Standardized	t hitung	Sig.	Keterangan
	koefisien beta			
X <sub>1</sub>	0.232	2.371	0.021	Signifikan
X <sub>2</sub>	0.473	4.644	0.000	Signifikan
X <sub>3</sub>	0.258	2.567	0.013	Signifikan
Variabel terikat Y <sub>1</sub> R : 0,879 R square (R <sup>2</sup> ) : 0,772 Adjusted R square : 0,761				

Sumber : Data primer diolah, 2014

0,761 merupakan nilai *Adjusted R Square* diperoleh dari variabel metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur pelatihan yang merupakan variabel bebas.Sedangkan 23,9% merupakan hasil dari variabel-variabel yang lain seperti atasan, rekan, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan nonuang, jenis pekerjaan dan tantangan (J. Ravianto dalam Martoyo (2007:183).

### Variabel intervening dipengaruhi variabel bebas:

1. Besarnya koefisien beta sebesar 0,232 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,021 ( $0,021 < 0,05$ ) ini sebagai pembuktian bahwa metode pelatihan merupakan variabel yang mempengaruhi variabel motivasi kerja pada tingkat kesalahan 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) sebesar 23,2%

2. Besarnya koefisien beta sebesar 0,473 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) ini sebagai pembuktian bahwa variabel materi pelatihan merupakan variabel yang mempengaruhi variabel motivasi kerja pada tingkat kesalahan 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) sebesar 47,3%
3. Besarnya koefisien beta sebesar 0,258 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,013 ( $0,013 < 0,05$ ) ini sebagai pembuktian bahwa variabel instruktur pelatihan merupakan variabel yang mempengaruhi motivasi kerja pada tingkat kesalahan 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) sebesar 25,8.

**Tabel 8: Analisis Jalur Model Kedua ( $X_1, X_2, X_3, Y_1$  terhadap  $Y_2$ )**

Variabel bebas	Standardized	t hitung	Sig.	Keterangan
	koefisien beta			
$X_1$	0.173	2.223	0.030	Signifikan
$X_2$	0.351	3.892	0.000	Signifikan
$X_3$	0.227	2.828	0.006	Signifikan
$Y_1$	0.273	2.789	0.007	Signifikan
Variabel terikat $Y_2$ $R : 0,933$ $R \text{ square } (R^2) : 0,871$ $\text{Adjusted } R \text{ square} : 0,862$				

Sumber : Data primer diolah, 2014

0,862 merupakan nilai *Adjusted R Square* diperoleh dari variabel bebasnya seperti metode pelatihan, materi pelatihan, instruktur pelatihan, dan motivasi kerja. Sedangkan 13,8% merupakan hasil variabel-variabel yang lain seperti lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, administrasi pengupahan (Timple dalam Uno & Lamatenggo (2012:127)).

#### **Variabel terikat dipengaruhi variabel bebas dan intervening:**

1. Besarnya koefisien beta sebesar 0,173 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,030 ( $0,030 < 0,05$ ). Ini sebagai pembuktian bahwa variabel metode pelatihan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada tingkat kesalahan 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) sebesar 17,3%.
2. Besarnya koefisien beta sebesar 0,351 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) ini sebagai pembuktian bahwa variabel materi pelatihan yang mempengaruhi variabel kinerja pegawai pada tingkat kesalahan 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) sebesar 35,1%.
3. Besarnya koefisien beta sebesar 0,227 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,006 ( $0,006 < 0,05$ )

ini sebagai pembuktian bahwa variabelin struktur pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai pada tingkat kesalahan 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) sebesar 22,7%.

4. Besarnya koefisien beta sebesar 0,273 dengan nilai probabilitas t sebesar 0,007 ( $0,007 < 0,05$ ) ini sebagai pembuktian bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada tingkat kesalahan 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) sebesar 27,3%

#### **4. 2 Pengaruh Secara Tak Langsung**

$0,232 \times 0,273 = 0,063$  merupakan hasil pengaruh yang diperoleh dari metode pelatihan terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung. Metode pelatihan mempunyai hubungan lebih besar dengan kinerja pegawai secara langsung yaitu sebesar 17,3% dibandingkan oleh pengaruh secara tidak langsung yaitu sebesar 6,3%.

$0,473 \times 0,273 = 0,129$  merupakan hasil pengaruh yang diperoleh dari metode pelatihan terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung. Materi pelatihan mempunyai hubungan lebih besar dengankinerja pegawai secara langsung yaitu sebesar 35,1% dibandingkan oleh pengaruh secara tidak langsung yaitu sebesar 12,9%.

$0,258 \times 0,273 = 0,07$  merupakan hasil pengaruh yang diperoleh dari instruktur pelatihan terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung. Instruktur pelatihan mempunyai hubungan lebih besar dengankinerja pegawai secara langsung yaitu sebesar 22,7% dibandingkan oleh pengaruh secara tidak langsung yaitu sebesar 7%.

#### **4.3 Pembahasan**

Setiap variabel dinyatakan signifikan apabila nilai probabilitasnya kurang dari 0,05.

##### **4.3.1 Motivasi Kerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan Dipengaruhi Metode Pelatihan.**

Diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,021 yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel metode pelatihan terhadap motivasi kerja. Imanda (2011) dan Lubis (2005) yang sebelumnya meneliti tentang pengaruh metode pelatihan terhadap motivasi kerja mendukung penelitian ini. Hasil penelitian mereka menghasilkan

kesimpulan bahwa penerapan metode pelatihan mampu mempengaruhi kinerja.

#### **4.3.2 Motivasi Kerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan Dipengaruhi Materi Pelatihan**

Diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,000 yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel materi pelatihan terhadap motivasi kerja. Imanda (2011) dan Lubis (2005) yang sebelumnya meneliti tentang pengaruh materi pelatihan terhadap motivasi kerja mendukung penelitian ini. Hasil penelitian mereka menghasilkan kesimpulan bahwa pemberian materi pelatihan yang mudah dipahami dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja peserta pelatihan dalam mempelajari ilmu yang terkandung dalam isi materi pelatihan, sehingga pengetahuan / keterampilan yang diperoleh pegawai semakin baik dan bisa untuk diterapkan dalam bekerja.

#### **4.3.3 Motivasi Kerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan Dipengaruhi Instruktur Pelatihan**

Diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,013 yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel instruktur pelatihan terhadap motivasi kerja. Imanda (2011) dan Lubis (2005) yang sebelumnya meneliti tentang pengaruh instruktur pelatihan terhadap motivasi kerja mendukung penelitian ini. Hasil penelitian mereka menyimpulkan bahwa pelatihan yang dibimbing oleh instruktur pelatihan yang handal dan berpengalaman mampu meningkatkan motivasi pegawai struktural dalam mengikuti pelatihan.

#### **4.3.4 Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan Dipengaruhi Metode Pelatihan**

Diperoleh nilai probabilitas 0,030 yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel metode pelatihan terhadap kinerja pegawai. Yuniarti (2013) dan Zuana (2013) yang sebelumnya meneliti tentang pengaruh metode pelatihan terhadap kinerja pegawai mendukung penelitian ini, penelitian mereka menyatakan bahwa

metode pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti upaya meningkatkan metode pelatihan yang baik harus ditingkatkan demi meningkatkan kinerja pegawai.

#### **4.3.5 Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan Dipengaruhi Materi Pelatihan.**

Diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,000 yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara materi pelatihan terhadap kinerja pegawai. Yuniarti (2013) dan Zuana (2013) yang sebelumnya meneliti tentang pengaruh materi pelatihan terhadap kinerja pegawai mendukung penelitian ini penelitian mereka menyatakan bahwa materi pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti upaya meningkatkan pemberian materi yang baik harus ditingkatkan demi meningkatkan kinerja pegawai.

#### **4.3.6 Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan Dipengaruhi Instruktur Pelatihan**

Diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,006 yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara instruktur pelatihan terhadap kinerja pegawai. Yuniarti (2013) dan Zuana (2013) yang sebelumnya meneliti tentang pengaruh instruktur pelatihan terhadap kinerja pegawai mendukung penelitian ini. Penelitian mereka menyatakan bahwa instruktur pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti upaya meningkatkan instruktur yang baik harus ditingkatkan demi meningkatkan kinerja pegawai.

#### **4.4.7 Kinerja Pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan Dipengaruhi Motivasi Kerja.**

Diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,007 yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Perdana (2013), Pradipta (2008), dan Kusmiati (2012) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mendukung penelitian ini mereka menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti upaya meningkatkan motivasi kerja yang baik



harus ditingkatkan demi meningkatkan kinerja pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

1. Gambaran pelaksanaan pelatihan, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Ketindan, Kota Malang.
  - a. Pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan pemilihan metode pelatihan yang sesuai dengan kemampuan / kompetensi pegawai dan orientasi instansi terhadap kinerja pegawai dalam mengerjakan tugas di waktu sekarang dan di masa yang akan datang, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja pegawai dengan bukti bahwa mayoritas responden menjawab setuju tentang adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja setiap pegawai.
  - b. Motivasi yang diberikan atasan terhadap pegawai didasari untuk meningkatkan kinerja, motivasi dilakukan dengan berbagai cara baik melalui, peningkatan gaji pegawai, komunikasi langsung atasan ke bawah maupun menciptakan lingkungan yang baik antara sesama pegawai. Sehingga pegawai lebih semangat, nyaman bekerja dan terdorong untuk melaksanakan tugasnya.
  - c. Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sudah baik dan kompeten, karena peneliti merasa bahwa dalam waktu melakukan penelitian tidak pernah melihat pegawai mengangur di saat jam kerja dan seluruhnya aktif, itu terbukti dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti menunjukkan mayoritas pegawai menjawab bahwa kinerja yang diberikan demi kemajuan instansi sudah maksimal.
2. 0,021 merupakan nilai probabilitas yang kurang dari 0,05, diperoleh variabel metode pelatihan dalam mempengaruhi variabel motivasi kerja.
3. 0,000 merupakan nilai probabilitas yang kurang dari 0,05, diperoleh variabel materi pelatihan dalam mempengaruhi variabel motivasi kerja.

4. 0,013 merupakan nilai probabilitas yang kurang dari 0,05, diperoleh variabel instruktur pelatihan dalam mempengaruhi variabel motivasi kerja
5. 0,030 merupakan nilai probabilitas yang kurang dari 0,05, diperoleh variabel metode pelatihan dalam mempengaruhi variabel kinerja pegawai
6. 0,000 merupakan nilai probabilitas yang kurang dari 0,05, diperoleh variabel materi pelatihan dalam mempengaruhi variabel kinerja pegawai
7. 0,006 merupakan nilai probabilitas yang kurang dari 0,05, diperoleh variabel instruktur pelatihan dalam mempengaruhi variabel kinerja pegawai.
8. 0,007 merupakan nilai probabilitas yang kurang dari 0,05 diperoleh variabel motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai

### B. Saran

1. Menurut peneliti pengisian distribusi frekuensi pada variabel materi pelatihan, instruktur pelatihan, motivasi kerja, kinerja pegawai yang dilakukan responden mayoritas menjawab setuju, maka dapat disimpulkan bahwa responden memperoleh pengaruh yang baik yang diberikan oleh keempat variabel tersebut. Menurut peneliti saran yang sesuai untuk pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) adalah tingkatan terus prestasi tentang upaya dalam pemenuhan kebutuhan pegawai seperti pemberian materi yang sesuai sasaran dan kebutuhan, instruktur yang ahli dan mampu mentransfer pengetahuannya kepada peserta pelatihan, pemberian motivasi secara intens atau langsung kepada pegawai, peningkatan kinerja secara bertahap dan terus-menerus dan perbaiki pemakaian metode pelatihan yang sesuai terhadap kemampuan pegawai karena mayoritas item yang diisi masih banyak yang ragu-ragu, sehingga jika kelima variabel itu mampu terlaksana dengan baik maka pegawai akan mendapatkan pengaruh yang baik yang diberikan dalam pelatihan dan mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik.
2. Dari pengisian kuesioner masih ada beberapa item dengan jawaban cukup sering / ragu-ragu seperti pengisian pada item frekuensi pengarahan terhadap praktek kerja, frekuensi pemberian seminar dalam menambah informasi dan wawasan, frekuensi pemberian *workshop* dalam menambah keterampilan, frekuensi

mengikuti magang sebelum diterima sebagai pegawai dan adanya kesempatan dalam meningkatkan kompetensi kerja. Dari kesimpulan di atas maka instansi diharapkan mampu meningkatkan pemberian pelatihan seperti pengarahan terhadap praktek kerja, seminar, *workshop*, magang dan pemberian kesempatan dalam meningkatkan kompetensi sehingga pegawai mampu mengembangkan kompetensinya serta hasil kerja yang diberikan semakin baik.

## Daftar Pustaka

- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Dialih bahasakan oleh Paramita Rahayu. Jakarta: PT. Indeks
- Furtwengler, Dale. 2002. *Penilaian Kinerja*. Edisi ke 2. Dialih bahasakan oleh Fandy Tjiptono Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. EdisiKedua. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA
- Hasan, Iqbal. 2009. *Analisis Data Penelitian*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE YOGYAKARTA
- Mathis, Robert L, & Jackson, John H. 2002.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dialih bahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat
- Riduwan & Kuncoro, Engkos Achmad. 2008. *Analisis Jalur*. Bandung: ALFABETA
- Sinambela, LijanPlotak, 2012, *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasi)*. Yogyakarta: GrahaIlmu.
- Sudiro, Achmad, M. E. 2010. *Perencanaan Sumberdaya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Sugiyono, 2011.*Metode Penelitian Kuantitatif danKualitatif dan R&D*.Bandung: Alfabeta
- Uno, Hamzah, & Lamatenggo, Nina. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara